Belgïe - Belgique
P.B.- P.P
Bruxelles X
BC 9790

SLFP

SECTEUR PUBLIC

argument

BUREAU DE DEPOT BRUXELLES X · P409837

www.slfp.eu

MENSUEL DU **SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE**

8E ANNÉE · N°3 · MARS 2014 · EDITION MENSUELLE DU SLFP · SECTEUR PUBLIC DE LA CGSLB

LE GROUPE SLFP FINANCES S'ENGAGE!

© SMITS

Lors de l'assemblée générale du SLFP Finances, le Président Paul Monsaert s'est adressé une dernière fois à ses membres. Le SLFP Groupe Finances songe à la nouvelle équipe dirigeante qui s'annonce en février 2015 à l'occasion des élections statutaires. Paul Monsaert: " Ce doit être à nouveau une équipe qui doit collaborer, s'investir à fond avec comme leitmotiv quotidien : « We go for it ».

LIRE LA SUITE EN PAGES 6 > 7

PAGE 7

CGSLB
OLIVIER VALENTIN VEUT RENFORCER ENCORE LES LIENS AVEC LE SLFP

PAGE 9

GROUPE CHEMINOTS
FORMATION EN INTERNE POUR LES CANDIDATS DÉLÉGUÉS

PAGE 19

LE SECRÉTARIAT NATIONAL DU GROUPE SLFP-ALR RECRUTE !

PAGE 22

LE SECRÉTARIAT NATIONAL DU GROUPE ENSEIGNEMENT RECRUTE !

NOS COORDONNÉES

SECRETARIAT GENERAL
Rue Longue Vie, 27-29 - 1050 BRUXELLES
Tél. : 02/549.52.00 - 02/512.91.63 - Fax : 02/514.16.95
E-mail : slfp@slfp.eu

GROUPE CHEMINOTS
Cantersteen 16 - 1000 BRUXELLES
Tél. : 02/213.60.60 - Fax 02/224.66.10
E-mail : secretariat@slfp-rail.be
Président National : Filoteo AFRICANO

AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES
Boulevard Baudouin 20-21 (2e ét.) - 1000 BRUXELLES
Tél. : 02/201.19.77 – Fax : 02/203.54.10
S.N.C.I. : 145-0526116-47
E-mail : info@slfp-g2.eu
Président National : François FERNANDEZ-CORRALES

GROUPE ENSEIGNEMENT
Rue du Commerce, 20 - 1000 BRUXELLES
Tél : 02/548.00.20 - Fax : 02/502.34.44
E-mail : secretariat@slfp-enseignement.be
Vice-Présidente : Isabelle WARGNIES
Secrétaires Communautaires :
Masanka TSHIMANGA, Marie CELENTIN,
Begonia PAZ, Pascale VANDER STRAETEN,
Ariane GILLET, Corinne CORDY, Muriel VIGNERON,
Stephan SEYNAEVE

GROUPE ADMINISTRATIONS LOCALES ET REGIONALES
Rue du Progrès, 319 - 1030 BRUXELLES
Tél : 02/201.14.00 - Fax : 02/201.14.34
E-mail : slfpvsoa@skynet.be
Président National : Serge MEEUWS

GROUPE LA POSTE
Galerie du Centre, 244 (3e étage) - 1000 BRUXELLES
Tél : 02/223.00.20 - Fax : 02/223.09.43
C.C.P. : 000-0674537-96
E-mail : poste@slfp.eu
Président National : Marc DE MULDER

GROUPE BELGACOM
Place Princesse Elisabeth, 12 - 1030 BRUXELLES
Tél. : 02/245.21.20 - 02/245.12.70 - Fax : 02/245.27.94
Banque : BE73 0016 8576 9060
E-mail : slfp.belgacom@skynet.be
Président National : Pierre MOTTOULLE

GROUPE ORDRE JUDICIAIRE
Galerie du Centre - Bloc 2, 4e étage
Rue des Fripiers 15-17 - 1000 BRUXELLES
Tél. : 02/513.05.55 - Fax : 02/503.25.02
E-mail : info@oj-slfp.be

GROUPE DÉFENSE
Lozenberg, 2 - 1932 ZAVENTEM
Tél : 02/223.57.01 - Fax : 02/219.02.15
E-mail : info@slfp-defense.be
Président National : Erwin DE STAELEN

GROUPE FINANCES
Galerie du Centre - Bloc 2, 4e étage
Rue des Fripiers 15-17 - 1000 BRUXELLES
Tél : 02/226.41.11 - Fax : 02/226.41.10
E-mail : minfin@slfp.eu
Président National : Paul MONSAERT

GROUPE POLICE
Minervastraat, 8 - 1930 ZAVENTEM
Tél. : 02/ 660.59.11 - Fax : 02/660.50.97
Banque : 310-0543030-13
E-mail : info@slfp-pol.be
Président national : Vincent GILLES

SOMMAIRE

Pages 1, 6 à 7 : FINANCES
- Assemblée générale du SLFP Groupe Finances du 7/2/2014 : Le groupe SLFP Finances s'engage !
- Le Président MONSAERT annonce son départ.

Pages 2 à 4, 7 et 19 : SECRETARIAT GENERAL
- Le mot du Président : Le syndicalisme africain est bien vivant.
- Depuis le 1/2/2014, procédure électronique devant le Conseil d'Etat.

Actualité :
- Indices des prix à la consommation pour la période novembre 2013 et de décembre 2013.

CGSLB
- Nouveau Secrétaire national à la CGSLB : Olivier VALENTIN veut renforcer encore les liens avec le SLFP.

Avantages :
- Réduction pour les membres du SLFP au domaine de vacances Azur en Ardenne

Page 5 : LA POSTE
- Le Président national, Marc DE MULDER, remercie tous les collaborateurs et tous les délégué(e)s pur l'excellente année qui vient de s'écouler.
- Procédure pour les chèques-repas.
- Prime syndicale 2013.

Pages 8 à 9 : CHEMINOTS
- Le groupe Cheminots en séminaire à Berlin.
- Nouvelle formation interne pour les candidats délégués du groupe Cheminots.

Page 9 : ORDRE JUDICIAIRE
- Le « Service social » touché par les restrictions budgétaires.

Pages 10 à 13 : DEFENSE
- Edito du Président : Un paradoxe accablant.

Rubriques :
- En bref – Le saviez-vous ? Le SLFP Défense c'est aussi – A suivre - Se souvenir : Exposition « Le 100e anniversaire de la Première guerre mondiale.
- G 1 : Rester vigilant.

Pages 14 à 15 : BELGACOM
- Retenues sur la rémunération.
- Prime syndicale.
- Agenda : mars 2014.

Pages 16 à 18 : POLICE
- Pécule de vacances : la vérité.
- La circulaire GPI 70
- SLFP-Police national en 5 questions : Julien DAMIAANS.
- Suivez le SLFP-Police sur Facebook et twitter.
- Memorandum (26) : La sécurité a un prix.
- La convention soumise aux locataires concernés par le rachat d'un bâtiment de la régie par un tiers.

Page 19 : ALR
- Le SLFP-ALR recrute un secrétaire national.

Pages 20 à 24 : ENSEIGNEMENT
- Edito de la Vice-Présidente, Isabelle WARGNIES : La fin d'une époque ... l'heure du bilan.
- Enseignement officiel subventionné
- Recrutement d'un secrétaire administratif à temps plein.
- Election du Président, du Vice-Président et du trésorier.
- Composition du Comité de Namur.
- Enseignement organisé par la Fédération Wallonie Bruxelles.

VOTRE HOBBY DANS ARGUMENT

Pour sa rubrique "Temps Libre", la rédaction d'Argument est à la recherche de membres ou lecteurs qui ont un hobby hors du commun. Etes-vous collectionneur de maillots de clubs de football, jouez-vous du saxophone dans l'un ou l'autre orchestre, l'escalade du Mont Ventoux est un de vos défis ?

Faites-le nous savoir et, par nos soins, tous les lecteurs d'Argument pourront aussi profiter de vos moments de « Temps Libre » !

Les candidats pour la rubrique « Temps Libre » peuvent se faire connaître par e-mail à : press@vsoa-argument.be

La rédaction

Ce numéro a été composé avec la collaboration des responsables du Comité de rédaction

SLFP SECTEUR PUBLIC

ALR
S. MEEUWS
C. DEMERLIER
BELGACOM
P. MOTTOULLE
M. DE VLAEMYNCK
CHEMINOTS
F. AFRICANO
R. DE THAEY

DEFENSE
E. DE STAELEN
E. SEGURA
ENSEIGNEMENT
I. WARGNIES
M. TSHIMANGA
FINANCES
P. MONSAERT
P. BOQUET

AFRC
F. FERNANDEZ-CORRALES
R. TOURLAMAIN
R. WILLEMS

POLICE
V. GILLES
L. MAESEN

LA POSTE
M. DE MULDER
H. CLAUWAERT
ORDRE JUDICIAIRE
A. SERVAIS
G. VAN CAUWENBERGHE
Editeur Responsable
J. EYNDELS

Direction et Publicité
H. HERMAN
Rédaction
B. CORNELIS
Rédaction Photos
M. SMITS
Prépresse et impression
Creative Plus Production & Corelio Printing

NE PARAÎT PAS EN JUILLET ET AOÛT

Le mot du Président

Le syndicalisme africain est bien vivant

L'occasion nous a été donnée récemment de visiter le Burundi. L'Afrique est merveilleusement belle et les gens sont aimables. On y oublie l'agitation européenne et on y réapprend à apprécier ce qui pour nous relève du quotidien, mais qui pour les Africains constitue un besoin vital: l'eau, l'alimentation, un toit pour se protéger. Nous étions impatients de rencontrer nos amis de la 'Confédération des Syndicats du Burundi', en abrégé COSYBUS, et de l'asbl 'Action pour la Coopération et le Développement', l'APCD, avec laquelle nous collaborons et développons des projets communs depuis dix ans déjà.
Une organisation syndicale a aussi pour tâche de rechercher des synergies sur le terrain international. Nous pouvons échanger des expériences et des informations, soutenir l'action syndicale en Afrique et nous rencontrer solidairement sur le plan d'un vrai développement durable. Le projet par lequel nous venons en aide à des fonctionnaires dans les services publics burundais et leur montrons comment appréhender les conflits sociaux en est une preuve concrète.

Il y a encore beaucoup à faire dans les pays africains pour gommer les différences entre travailleurs et pour tendre vers une société plus juste. La population continue de croître. La majorité vit encore sous le seuil de pauvreté. L'accès aux services sociaux essentiels et aux services publics se situe à un niveau très bas. Dans certaines régions, la guerre et la misère sévissent encore. Mais l'espoir existe de réformes et d'élections démocratiques avec des dirigeants qui représentent dignement leur population et leur pays, par exemple au Burundi. Dans ces circonstances, les syndicats sont d'importantes forces de stabilisation, pour défendre les droits du travail, pour augmenter la protection sociale, pour combattre le travail des enfants, pour améliorer les conditions de travail dans ces pays et pour humaniser le travail. Un meilleur statut, la protection des délégués syndicaux, l'application d'indemnités de préavis et le licenciement en cas de fermeture d'entreprises, ne sont qu'une poignée de thèmes que nous avons mis à l'ordre du jour au Burundi.

"En Afrique, les syndicats sont d'importantes forces de stabilisation"

2004-2014: 10... ANNIVERSAIRE DU PARTENARIAT
SLFP-APCD ET LE MONDE DU
TRAVAIL DU BURUNDI
PROJET SLFP-REGION WALLONNE/FNTT-SI
PHASE II: EXTENSION DES FORMATIONS A LA LEGISLATION DU TRA
ET A LA RESOLUTION PACIFIQUE DES CONFLITS SOCIAUX A
CADRES ET AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE
BUJUMBURA, REMHOTEL 24/1/2014

Des fonctionnaires mieux formés sont aussi à même de veiller à une meilleure administration et de soutenir ainsi pleinement le processus de démocratisation. La formation de militants de base constitue l'une de nos missions dans le cadre de la coopération.
A partir de notre organisation, nous devons soutenir les syndicats africains dans leur quête d'un syndicalisme authentique, indépendant des despotes et des oppresseurs locaux. La liberté syndicale doit être un acquis. Les jeunes Africains sont dans ce contexte une source importante de renouveau, de même dans la lutte contre le chômage des jeunes.

Jan Eyndels
Président Général SLFP

Conseil d'Etat

DEPUIS 01/02/2014 PROCÉDURE ÉLECTRONIQUE DEVANT LE CONSEIL D'ÉTAT

La nouvelle réglementation permettant tant aux avocats qu'aux personnes agissant en leur nom propre d'utiliser la procédure électronique devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État entrera en vigueur le 1er février 2014.

Désormais, les pièces de procédure pourront être envoyées et échangées sur un site internet sécurisé (e-ProAdmin) sur lequel il est possible de s'enregistrer au moyen de sa carte d'identité. Les requêtes et les autres pièces de procédure (et leurs annexes) pourront être déposées sous forme électronique. Un courrier électronique adressé aux parties les informera du dépôt de nouvelles pièces de procédure qu'elles pourront ensuite consulter dans le dossier électronique. La procédure électronique est une possibilité : les parties qui le souhaitent pourront comme auparavant recevoir les pièces sur support papier, mais les parties qui optent pour la procédure électronique consulteront par la voie électronique les pièces déposées sur support papier par les autres parties.

Le manuel d'utilisation de la procédure électronique est disponible sur le site. Les personnes intéressées peuvent ainsi se familiariser d'une manière optimale avec les nouvelles possibilités.

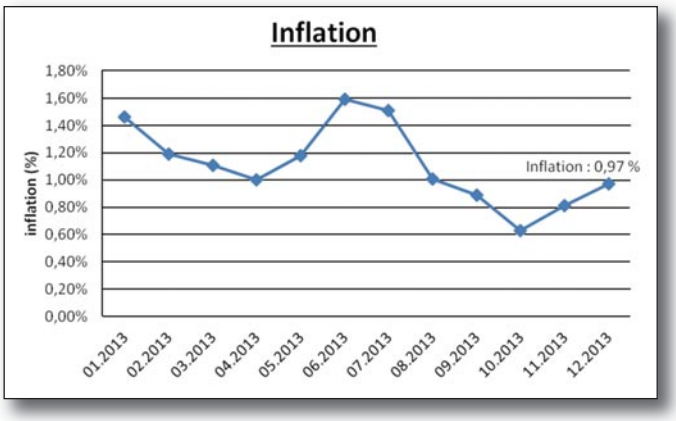
En adoptant cette nouvelle réglementation relative à la procédure électronique, le Conseil d'État démontre sa volonté d'offrir aux justiciables une protection juridique moderne et efficace. Les particuliers et les avocats pourront désormais déposer et consulter leurs pièces de procédure en recourant aux outils technologiques actuels.

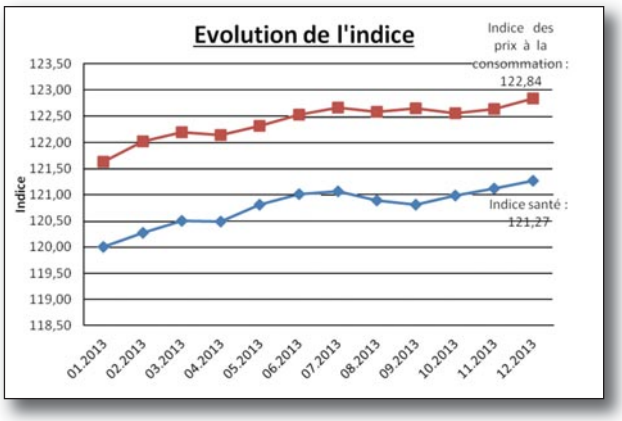
Les versions consolidées du règlement général de procédure, du règlement de la procédure en référé et du règlement de la procédure en cassation figurant sur le site internet du Conseil d'État ont déjà été adaptées à cette modification.
http://www.raadvst-consetat.be

INDICES DES PRIX À LA CONSOMMATION

PÉRIODE NOVEMBRE 2013 ET DÉCEMBRE 2013

L'indice santé (I.S.) s'élève à 121,12 points en novembre 2013
avec une hausse à 121,27 points en décembre 2013.
L'indice-pivot 122,01 (la moyenne des 4 derniers mois) pour l'augmentation des allocations sociales, pensions, ainsi que les traitements de services publics N'EST PAS DEPASSE.





MOIS	I.S.	MOY. 4 DERNIERS MOIS	INDEX GENERAL I.P.C.	INFLATION
01.2014				
12.2013	121,27	121,05	122,84	0,97 %
11.2013	121,12	120,95	122,64	0,81 %
10.2013	120,99	120,94	122,56	0,63%
09.2013	120,81	120,94	122,65	0,89%
08.2013	120,89	120,94	122,58	1,01%
07.2013	121,06	120,84	122,66	1,51%
06.2013	121,01	120,70	122,53	1,59%
05.2013	120,81	120,52	122,32	1,18%
04.2013	120,49	120,32	122,14	1,00%
03.2013	120,50	120,21	122,19	1,11%
02.2013	120,27	120,07	122,02	1,19 %
01.2013	120,00	119,97	121,63	1,46 %

L'indice des prix à la consommation (IPC) a monté jusqu'à 122,64 points au mois de novembre 2013, avec une nouvelle hausse jusqu'à 122,84 points en décembre 2013.

L'inflation pour novembre 2013 0,81 % a augmenté à 0,97 % au mois de décembre 2013.

L'inflation moyenne annuelle pour 2013 se chiffre à 1,11 % contre 2,84 % en 2012 et 3,53 % en 2011.

► Conversions de l'indice santé

Pour convertir l'indice santé actuel (2004) vers l'indice santé 1996, on doit multiplier par 1,1377.
Pour la conversion vers l'indice santé (1988), on doit multiplier par 1,13717.

► Conversions de l'indice général

Pour convertir l'index général actuel (2004) vers l'index général (1996), on doit multiplier par 1,1493.

Pour la conversion vers :

- ► base 1988 X 1,4105
- ► base 1981 X 1,9082
- ► base 74/75 X 2,9388
- ► base 71 X 4,0261
- ► base 66 X 4,7866
- ► base 53 X 6,2187

ROGER WILLEMS, GROUPE AFRC | SOURCE – SPF ECONOMIE – DG STATISTIQUE ET INFORMATION ECONOMIQUE

Le Président National Marc De Mulder remercie tous les collaborateurs et tous les délégué(e)s pour l'excellente année qui vient de s'écouler

Merci à tous nos délégué(e)s!

Lors de la réception annuelle du nouvel an, le Président National Marc de Mulder est revenu sur les temps forts de l'année écoulée. 2013 a été une année intense pour le SLFP Poste.

© SMITS

Malgré une réduction du personnel effectif, le SLFP Poste a encore augmenté son nombre de membres. Ces excellents résultats nous les devons à l'investissement sans limite de tous nos collaborateurs et de tous nos délégué(e)s. Ils sont le lien direct vers tous nos membres et leur rôle au sein de notre organisation doit être sans cesse souligné. Sans d'excellents délégué(e)s ,les résultats que nous avons obtenus l'année dernière ne seraient, tout simplement, pas possible.

2014 sera une année qui comportera de grands défis. A la sortie de presse d'Argument, le nom du successeur de Johnny Thijs comme CEO à Bpost n'était pas encore connu. La situation dans laquelle nous nous trouvons actuellement est loin d'être claire. Thijs a défini une vision pour 2020, mais son remplaçant aura-t-il la même vision que lui ? En outre, la position du Gouvernement n'est pas très claire sur l'avenir du service public et la ligne de conduite adoptée pour l'entreprise postale nationale. Lorsque le Président Général Jan Eyndels travaillait encore pour le groupe Poste, il a créé sa rubrique « un peu de vitriol» où il décrivait une série de situations jugées intolérables à cette époque à La Poste. Aujourd'hui , il y a autant de matières à dénoncer, car de nombreuses choses ne tournent pas rond à Bpost.

Les plates-formes mail, les clusters retail, les services régionaux et centraux prennent de plus en plus la forme d'entités indépendantes, dont chacune aurait ses propres règles. Pour le moins, cela ne peut que nous conduire à des situations particulières.
Le Président Général Jan Eyndels a également remercié le groupe Poste pour le retentissant succès de l'année dernière et a insisté sur le fait que le SLFP continue de façon ininterrompue à croître. Le SLFP propose un service personnalisé à ses membres, ce qui est apprécié. Dans notre société, un syndicat tel que le SLFP est nécessaire. Un syndicat qui indépendamment de tout autre organisme est centré sur l'aspect humain.
Il a, également conseiller de bien réfléchir à qui iront nos voix lors des prochaines élections qui auront lieu le 25 mai et demandé de choisir ceux pour qui un service public est encore important.

PROCÉDURE POUR LES CHÈQUES-REPAS

Dans notre Argument de janvier 2014, nous avons annoncé une nouvelle procédure pour les chèques-repas. Entretemps, le nouveau calendrier des titres-repas a été publié sur Intranet.

Les titres-repas sont remis dans le mois qui suit le mois durant lequel les prestations ont été fournies, à la date prévue dans le calendrier ci-dessous :

LES TITRES-REPAS POUR LES PRESTATIONS DU MOIS DE ...	SERONT LIVRÉS LE ...
Décembre 2013	23/01/2014
Janvier 2014	10/02/2014
Février 2014	10/03/2014
Mars 2014	08/04/2014
Avril 2014	09/05/2014
Mai 2014	10/06/2014
Juin 2014	08/07/2014
Juillet 2014	08/08/2014
Août 2014	08/09/2014
Septembre 2014	08/10/2014
Octobre 2014	10/11/2014
Novembre 2014	08/12/2014

Remarque : en cas de circonstances imprévues, la livraison peut être retardée.

PRIME SYNDICALE 2013

En mars, les formulaires pour l'obtention de la prime syndicale seront envoyés à tous les membres du personnel.
Ces formulaires doivent nous revenir pour le 30 juin 2014 au plus tard.
Vous pouvez signer votre formulaire original et le remettre à votre délégué ou l'envoyer au secrétariat national à l'adresse suivante :
SLFP Poste, Galerie du Centre bloc 2 n°244, 1000 Bruxelles

Assemblée générale du SLFP Groupe Finances

Le Président Monsaert annonce son départ

Lors de l'assemblée générale du SLFP-groupe Finances, le Président Paul Monsaert s'est adressé une dernière fois à ses membres. "Le temps est venu pour un nouveau Président national, non que j'en aie assez ou que je sois blasé, mais les circonstances physiques m'ont donné ces dernières années suffisamment de signaux pour avoir présumé de mes forces, ce que chacun savait déjà depuis des lunes et, en définitive, qui suis-je donc pour imaginer pouvoir poursuivre en toute sérénité ? Votre groupement a droit à un Président au mieux de sa forme et ce n'est actuellement pas le cas."

Photos : Marc SMITS & Jean LECLERCQ

Paul Monsaert: "Ma vie fut en grande partie régie par le syndicat et, plus encore que par le passé, j'en demeure un grand partisan et, comme toujours, les moments difficiles ne sont rien comparés aux moments heureux, aux moments de bien-être, de solidarité, et cela aide vraiment à se préparer à ne retenir que les bons moments. Et ce qui est passé est passé."

Collaborer

Le SLFP Groupe Finances songe à la nouvelle équipe dirigeante qui s'annonce en février 2015 à l'occasion des élections statutaires. Paul Monsaert: " Ce doit être à nouveau une équipe qui doit collaborer, s'investir à fond avec comme leitmotiv quotidien : « We go for it ». Les membres peuvent être durs, parfois aussi reconnaissants, mais savoir que les résultats obtenus, parfois maigres, après concertation avec l'employeur valent mieux que pas de concertation du tout, nous renforce. Un haut dirigeant d'un autre syndicat politique m'a un jour dit : « même si cela semble n'avoir aucune utilité, nous continuons de parler, parler, parler, ... ». La règle de base d'une campagne publicitaire « répéter, répéter, répéter » s'avère ici aussi de mise. C'est pourquoi nous devons dès aujourd'hui répandre tous les jours à l'extérieur : SLFP, SLFP, SLFP, SLFP jusqu'à ce que tout le monde nous connaisse et soit convaincu que seul le SLFP peut apporter un remède."

Le Président Monsaert a aussi esquissé l'évolution statutaire du fonctionnaire des finances. " Chacun sait que l'évolution vers une administration digne de ce nom a pris du temps. Etre le bras droit, presque au propre comme au figuré, du Maître pour qui l'on travaillait, le seigneur, le châtelain, le roi, le baron, jusqu'à devenir le « scribe » au service des administrations pour lesquelles on estimait devoir travailler, en passant par les ministères comme celui-ci, tels qu'ils ont été conçus dans les années trente, puis par ce que les politiciens en ont fait par la suite et ce qu'ils veulent en faire dans le futur.

Camu

Le concept du statut Camu, et là nous faisons un bond dans l'histoire, était tellement révolutionnaire que l'on pensait qu'on en avait pour longtemps. Le fonctionnaire n'était plus le serf de son Maître, mais devenait un employé sous l'autorité de son grand patron qui était directement en contact avec le Ministre et la fonction de fonctionnaire devint un symbole de statut dans la société.

Copernic

Avec la pensée Copernic il fut clairement établi que le fonctionnaire n'avait pas été suffisam-

ment critique envers lui-même et sa structure vu la réforme fondamentale qui se trouvait sur la table. Un nouveau vent devait dominer, un vent frais (après coup nous constatons que ce vent était parfois glacial) ainsi que de nouveaux principes que nous pouvons résumer brièvement par les paroles prononcées à la légère par l'ancien Ministre de la Fonction Publique, Monsieur Luc VAN DEN BOSSCHE: « le management prime le droit » ou comment l'administration doit évoluer d'une entité bureaucratique, selon les arrêts du Conseil d'Etat, vers une sorte d'entreprise publique moderne dont le centre est le « client ». Le fonctionnaire ne se trouve désormais plus au service de son Ministre, de son administration et de son organisation, mais au service du client. Il devient un « domestique public ».
Qu'en est-il concrètement? Au lieu de mettre d'abord en place un service pour le client, comme cela fut le cas au cours de la dernière décennie, l'administration des Finances est en train de procéder à un réajustement de ses bâtiments, de quelque 850 bâtiments pour arriver à près de 300.

Il est vrai que dans certains bâtiments il était absolument nécessaire d'adapter le confort de travail aux normes actuelles, mais les nouvelles implantations feront que, pour toute une série de formalités, le citoyen devra courir de tous côtés. Cela ne pose pas trop de problèmes en Flandre, sauf au Limbourg qui se voit à nouveau abandonné. Mais en Wallonie où les distances sont plus grandes et où les conditions climatiques sont plus mauvaises, le citoyen peut se rendre de Bastogne ou Arlon à Namur pour régler un dossier fiscal d'une certaine importance. Officiellement cela s'appelle « l'optimalisation des moyens disponibles » et il est dit que « le citoyen recourt de plus en plus à l'informatique ».

Un vent électoral

Arguments de peu de poids permettant de faire un tour à plus de 360°. Je ne dois pas convaincre les membres du personnel des Finances et je renvoie au Basculement 1, au Basculement 2 et au Basculement 3 pour lesquels depuis 3 ans les Finances se trouvent sens dessus dessous. Qui disait encore que si vous étiez à l'Etat, vous aviez la sécurité d'emploi mais que vous ne saviez jamais ni où ni comment. Encore que les derniers discours populistes de certains politiciens et les réponses du Secrétaire d'Etat à la Fonction Publique font naître à coup sûr à nouveau des doutes. A moins que ce ne soit le vent électoral. C'est pourtant une vérité de la Palice que nous avons les politiciens que nous avons nous-mêmes élus. Pensez-y sereinement pour les prochaines élections."

Olivier Valentin veut renforcer encore les liens avec le SLFP

Un nouveau Secrétaire National à la CGSLB

La CGSLB a un nouveau Secrétaire National. Les délégués ont accordé leur confiance à Olivier Valentin lors du Comité National. Olivier Valentin était le seul et unique candidat à cette fonction, il succède à Bernard Noël qui avait demandé à être déchargé de son mandat.

© SMITS

Valentin a étudié le droit à l'ULB et a obtenu une licence spéciale en droit social. Il est actif depuis déjà 21 ans au sein de la CGSLB. Il a participé fréquemment à la concertation sociale en tant que conseiller général et chef du service d'études du syndicat. Les derniers temps il était actif dans le dossier du statut unique ouvrier/employer.
Bernard Noël a été désigné en tant que nouveau Conseiller Général. Olivier Valentin reprend les tâches de son prédécesseur. Il siégera au Conseil national du Travail. Il sera en charge des relations internationales et européennes et aura sous sa responsabilité les services Secteurs, Soutien aux Entreprises et Formation sectorielle.
Le Président national Jan Vercamst s'est réjoui du résultat de cette élection qui consacre l'engagement de longue date d'Olivier Valentin et son parcours au sein de la CGSLB. Olivier Valentin était déjà fortement impliqué dans la concertation sociale en qualité de Conseiller général et de chef du Service d'Études.

Se renforcer mutuellement

Dans son allocution après sa désignation, il a adressé un message au SLFP. "La CGSLB n'est pas la seule à avoir progressé ; le SLFP s'améliore constamment, en augmentant chaque année le nombre de ses membres. La représentativité du SLFP est en progrès constant. En fait, nous nous renforçons mutuellement, ça c'est une bonne nouvelle! Pour ce qui concerne notre collaboration : ici aussi, je veux poursuivre dans la même voie en améliorant encore les liens étroits avec le SLFP et en développant davantage nos structures et nos contacts sur le terrain. De plus en plus de travailleurs suivent des carrières mixtes : ils travaillent un temps comme fonctionnaire, mais une partie de leur carrière se déroule aussi dans le secteur privé. Ou bien ils travaillent dans le secteur public, partiellement en tant que contractuel, et partiellement en tant que fonctionnaire. "
Selon lui, la CGSLB doit continuer de penser en termes de recherche de solutions. "Quelle place voulons-nous occuper dans la société ? Quel avenir souhaitons-nous pour nos enfants et nos petits-enfants, mais tout autant pour nos anciens? Je suis convaincu que nous devons investir davantage dans notre expertise, et à tous les niveaux de l'organisation. Mais aussi – hélas – dans des circonstances plus difficiles, comme la restructuration ou la fermeture d'une entreprise, nous devons utiliser notre expertise pour pouvoir accompagner les gens de façon optimale."

Au service des membres

Valentin a plaidé pour un service encore meilleur aux membres. La diffusion de l'information doit selon lui aussi se faire par le canal des nouveaux médias ou au moyen de formats vidéo ou audio. "Je veillerai aussi avec d'autres à organiser des débats au sein de l'organisation pour faire connaître nos idées et points de vue au monde politique ou académique, afin de les confronter à la dure réalité vécue quotidiennement par nos travailleurs et nos assurés sociaux. Je veillerai bien sûr aussi à ce que nous soyons présents dans les médias, tous les médias: journaux, radio, télévision, l'Internet... "
Enfin, l'un des prochains défis à relever par la CGSLB réside pour lui dans les préparatifs en vue des élections sociales de 2016.

Le groupe Cheminots en séminaire à Berlin

Comme déjà expliqué précédemment sur notre website, le Comité Permanent avait programmé un séminaire en cette fin du mois de janvier.

Durant ce séjour studieux, le Président Fédéral a dispensé aux Secrétaires Fédéraux et aux Présidents Régionaux présents la nouvelle formation interne destinée à tous les candidats délégués du Groupe Cheminots.

Les participants ont également eu des échanges d'idées sur la manière de travailler. Ce séminaire a permis également de renforcer la cohésion de l'équipe et a créé un environnement favorable au travail, autrement dit une démarche de teambuilding.

Le côté culturel n'a pas été oublié et le groupe a pu découvrir une ville de Berlin symbole de la liberté européenne dans laquelle se mélangent avec bonheur l'architecture du passé et le design actuel.

MAIS QUEL EST L'AVIS DES PARTICIPANTS SUR CE SÉMINAIRE?

Filoteo Africano : en tant que nouveau Président du groupe, j'ai pris l'initiative d'organiser un séminaire rassemblant mes proches collaborateurs afin de leur présenter la nouvelle formation des délégués et construire des liens solides dans notre équipe. Je suis personnellement très satisfait des résultats obtenus. Selon moi, objectif atteint !

Philippe Delhalle : c'était un moment très convivial durant lequel nous avons pu joindre l'utile à l'agréable. Cette expérience a permis de resserrer les liens entre collègues et apprendre à mieux nous connaître. Un excellent travail sur la future formation de nos délégués dans une très bonne atmosphère, voilà un excellent résultat !

Ronny De Thaey : c'était une excellente idée d'organiser ce séminaire dans cette grande ville qu'est Berlin dans laquelle une grande partie de l'histoire contemporaine a été écrite. Selon moi l'objectif fixé par notre Président a été largement atteint.

Michel Dasnoy : cette expérience m'a confirmé que le syndicat est bien synonyme de solidarité, de confiance mutuelle et de travail d'équipe. Je crois que ces quelques jours passés avec mes collègues m'ont permis de les découvrir sous un autre jour.

Farid Chkhachkhi : j'ai beaucoup appris lors de ce séminaire sur la vraie histoire de notre syndicat, de ses actions et de ses luttes. Grâce à toutes ces explications je comprends mieux pourquoi maintenant nous devons être très fiers de rentrer à nouveau dans la Commission Nationale Paritaire, après de nombreux et longs combats. J'ai appris à mieux connaître mes collègues ce qui, j'en suis certain, va renforcer la cohésion de notre équipe.

Jacques Joie : tout d'abord une excellente organisation du séjour. J'ai relevé de nombreux échanges très enrichissants avant, pendant et après la formation. Ce séminaire a aussi été l'occasion d'apprendre à vivre ensemble et de consolider notre esprit d'équipe.

Jean-Michel Lambert : ce séminaire a été l'occasion pour moi de faire plus ample connaissance avec mes collègues et de mieux les connaître en dehors des réunions. La présentation de la future formation des aspirants délégués a été une excellente occasion de bien s'imprégner de l'histoire de notre syndicat et de définir ensemble notre stratégie pour les défis qui nous attendent.

Anneke Gyselinck : grâce à ce séminaire j'ai appris énormément sur l'histoire de notre syndicat et ai mesuré combien le travail du terrain est important. J'ai aussi beaucoup apprécié notre positionnement en tant que syndicat libre de tous les partis politiques et l'investissement que nous devions consacrer jour après jour à la défense des droits du personnel car, sans nous syndicalistes, l'occasion serait trop belle pour notre employeur de tenter de mettre à mal nos acquis sociaux. Je trouve l'idée d'avoir choisi Berlin géniale car elle est à plus d'un titre symbole de la liberté. Un teambuilding enrichissant et réussi durant lequel j'ai pu apprendre à mieux connaître mes collègues.

Nouvelle formation interne pour les candidats délégués du groupe Cheminots

Le groupe Cheminots a organisé pour ses nouveaux délégués une formation de base durant deux jours (les 4 et 5 février et les 11 et 12 février). Ces deux sessions ont rassemblé plus de quarante délégués tant francophones que néerlandophones.

A travers de nombreux documents actuels ou provenant d'archives, le Président Filoteo Africano a pu expliquer dans les détails l'histoire de notre syndicat (120 ans de la CGSLB et 40 ans du SLFP), sa présence sur le terrain, luttes, ses combats et ses victoires.
Chacun a pu débattre sur la signification des 4 mots essentiels qui caractérisent notre syndicat : liberté, solidarité, responsabilité et tolérance.

L'occasion durant ces formations de bien communiquer sur de nombreux thèmes:
- La fonction essentielle du délégué ;
- Le travail sur le terrain ;
- Comment recruter ;
- Nos moyens de communication ;
- Les règlements SNCB (statut du personnel, relations syndicales, mutations, statuts disciplinaires, etc.) ;
- Nos règles de fonctionnement (statuts, code de déontologie, règlement d'ordre intérieur, etc.).

Ces formations se sont terminées par la remise du matériel du parfait délégué dont notamment une clé USB avec toutes les présentations produites lors de ces formations ainsi que les principaux règlements SNCB nécessaires à l'activité syndicale.

ordre judiciaire

LE "SERVICE SOCIAL" TOUCHÉ PAR LES RESTRICTIONS BUDGÉTAIRES

En ce début d'année 2014, le Service Social du SPF-Justice se voit diminuer son budget d'une somme de 600.000 euros, ce qui risque évidemment d'avoir des conséquences dans l'intervention de ce Service, donc suppression de certains de nos d'avantages (ex.: chèques éducatifs, participation aux frais des colonies et camps de vacances etc.).
Mais rien n'est encore perdu, suite à notre intervention ensemble avec les deux autres syndicats et les responsables du Service Social, l'Autorité va revoir la situation. Nous sommes tout à fait conscients des conséquences et des problèmes, que cette suppression peut entraîner pour vous, vos enfants et votre ménage. Mais vous pouvez nous faire confiance, nous restons vigilants et nous vous tenons au courant, car votre bien-être nous tient vraiment à coeur et l'intervention du Service du Personnel doit absolument être maintenue. Et en temps de crise, cette aide doit être impérativement mise à la disposition du personnel du SPF-Justice.

Donc, n'oubliez pas d'aller voir aussi régulièrement sur notre site: www.oj-slfp.be

Plus de vacances. J'ai pas recu de chèque éducatif... Maman doit aller travailler ! Soyez sages.

Édito

UN PARADOXE ACCABLANT

Les premières semaines de l'année 2014 ont vu se confirmer nos prédictions. De nombreuses déclarations de bonnes intentions, des promesses d'engagements et de multiples directives dont l'exécution reste, le plus souvent, lettre morte s'expliquant par un manque de moyens ou une évidente mauvaise volonté. Nous ne pouvons que constater que nous faisons face à une attitude des plus paradoxales ....

Les conséquences sont déjà perçues à court terme ; alors que penser de ce que cela pourrait impliquer non seulement pour nos militaires et civils mais aussi pour leur famille dans le futur? Il est clair que nous ne pouvons tolérer ce genre d'attitude.
C'est pourquoi, nous portons une attention toute particulière, de chaque instant, à ce que nous faisons et à ce que nous mettons en œuvre. Comment imaginer prôner quelque chose sans avoir la détermination de le mettre en place : irréalisme ou véritable mauvaise intention ?

Le contexte actuel ne fait que renforcer cette interrogation... Pour notre organisation, la transparence et la cohérence sont des valeurs indispensables pour la bonne évolution et, de ce fait, la modernisation de toute structure. Chacun doit avoir connaissance de toutes les décisions prises ou envisagées, des actions menées ou à mener, qu'il fasse partie de la base ou du haut de l'organisation car nous sommes tous sur un pied d'égalité !

« Une collaboration à tous les niveaux en toute transparence et en toute confiance est indispensable pour pouvoir aller de l'avant »

En attendant, nos délégués sont les premiers à être touchés par les propos tenus par la Défense. Chaque jour, nos affiliés les sollicitent car ils sont sujets à de nombreux questionnements et incertitudes quant à leurs avenirs. La disponibilité, l'écoute et les conseils de nos délégués face à tant d'inconstance de la part de l'Autorité ne font que renforcer la fierté d'appartenir à notre groupe.
Notre organisation s'efforce chaque jour à respecter le principe de réciprocité : nous faisons ce que nous demandons à l'employeur Défense, nous restons cohérents et transparents dans nos décisions et dans nos actes et ce, quoiqu'il se soit produit, qu'il se passe actuellement ou qui aura lieu dans le futur.

Erwin De Staelen
Président SLFP Défense

EN BREF

Nouvelle réglementation relative au cumul des pensions

La loi de programme du 28 juin 2013 a changé les règles relatives au cumul des pensions du secteur public avec des revenus provenant de l'exercice d'une activité professionnelle ou avec un revenu de remplacement. En vertu de cette modification, la personne qui bénéficie d'une ou plusieurs pensions de retraite et de survie, pourra cumuler ces pensions de manière illimitée avec des revenus professionnels pour les années civiles postérieures à celle durant laquelle elle atteint l'âge de 65 ans, si, au moment de la prise de cours de sa première pension de retraite, cette personne prouve une carrière d'au moins 42 années civiles.
Il va de soi que quasi aucun militaire ne peut prouver une carrière de 42 ans civiles au moment où sa première pension de retraite prend cours.
Dès lors, cette disposition de la loi programme doit être considérée comme discriminatoire pour le personnel militaire.
Pour cette raison, le SLFP Défense a demandé à la Cour Constitutionnelle d'annuler cette disposition.

LE SAVIEZ-VOUS ?

L'année passée, le service HRG-C/Civ de NOH a déménagé de manière anticipée du bloc S vers le bloc R. Ce changement de planning n'a pas permis la réalisation d'une analyse de risque préalable.
De ce fait, aucune garantie n'a pu être apportée quant à la prise de mesures nécessaires pour assurer la sécurité et le bien-être du personnel pendant le déménagement mais aussi après celui-ci dans le bloc rénové. Cette analyse aurait pu éviter l'inondation causée par des problèmes de toiture dans le nouveau bloc rénové.

Après avoir eu connaissance de la situation, le SLFP Défense s'est directement rendu sur place afin d'entreprendre les actions nécessaires pour y remédier. Les efforts et la collaboration entres les parties concernées ont déjà permis d'avancer dans la bonne direction et, le prochain HCC permettra de souligner les points à encore mettre en œuvre pour en assurer le bon suivi.

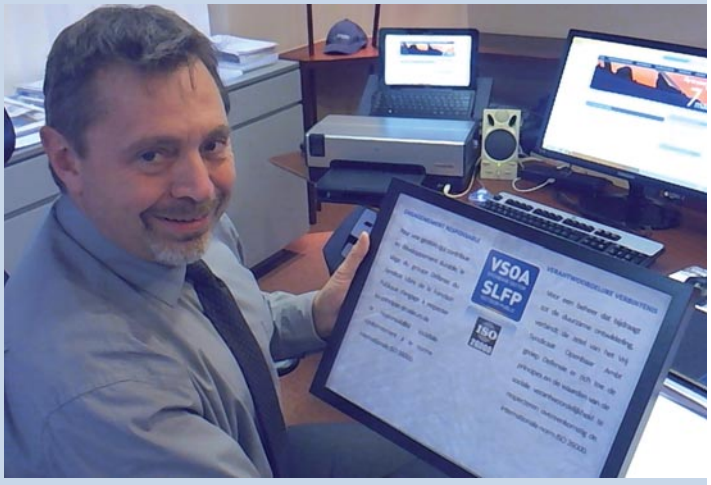
LE SLFP DÉFENSE C'EST AUSSI:

Les membres du Bureau Permanent ainsi que l'ensemble des collaborateurs du siège du SLFP Défense se sont engagés à respecter une « Charte de la Responsabilité sociétale ».

Pourquoi une telle charte ?

« Avec ce document, nous nous engageons à promouvoir une démarche sociale dans toutes nos activités et dans tous les domaines pouvant concerner notre organisation explique Erwin De Staelen. Cela recouvre non seulement des aspects environnementaux, économiques mais aussi sociaux appliqués au cours des activités journalières de l'entité avec l'ensemble des parties prenantes. Nous suivons les lignes directrices développées dans la norme internationale ISO 26000 qui guide les organismes dans l'application de la responsabilité sociétale. Bref, en étant socialement responsable, une structure quelle qu'elle soit va contribuer au respect et à la mise en œuvre des principes du développement durable » précise le Président du SLFP Défense.

Pour une gestion qui contribue au développement durable, le siège du groupe Défense du Syndicat Libre de la Fonction Publique s'engage à respecter les principes et les valeurs de la responsabilité sociétale conformément à la norme internationale ISO 26000.



G 1: Rester vigilant

Lors de la présentation de la loi G1, des engagements importants avaient été pris par l'Autorité afin de pouvoir avancer lors des négociations. Malgré les nombreuses mises en garde de notre organisation, nous sommes dans l'obligation de constater la tournure négative que prend les évènements et nous ne manquons pas de rappeler notre désaccord face à cette nouvelle loi qui précarise de toute évidence le statut des militaires.

© ZOÉ VAN DEN HEEDE

Récemment, le SLFP a d'ailleurs souligné la difficulté quant à l'implémentation pratique de certaines de ses dispositions notamment dans le cadre des tests d'évaluation physique (TMAP).

Irréalisable

«Nous sommes contre les TMAP statutaires car nous n'en voyons pas la plus-value : l'obligation statutaire de réussite des tests pour l'ensemble des militaires n'est appuyée d'aucune garantie ferme quant à la possibilité de pouvoir s'entraîner suffisamment. Dans la plupart des situations, l'opportunité de s'entraîner 3 h par semaine n'est pas toujours possible à appliquer à l'ensemble de nos militaires ! » explique Erwin De Staelen. « Notre équipe se demande pourquoi ils ont dit oui à une telle mesure sans la garantie de pouvoir s'entraîner ? Pourquoi une certaine autorité a également promis cette garantie tout en sachant que cela était irréalisable ? Pourquoi n'a-t-on pas écouté le SLFP qui, depuis des mois, alerte les principaux acteurs de cette loi G1 ? Ce « oui » fait de nos militaires les premières victimes ni plus ni moins car menacés de licenciement ! » poursuit-il. Cela étant dit, le SLFP Défense reste favorable aux TMAP dans leur globalité car ils permettent une pratique du sport libre afin que tout militaire puisse maintenir sa condition physique et canaliser son énergie. De plus, ils favorisent également l'esprit d'équipe.

Dysfonctionnements

« Cela ne date pas d'aujourd'hui : les TMAP ne jouant que le rôle « d'élément déclencheur » pouvant révéler d'autres dysfonctionnements pourtant déjà portés à la connaissance de la DGHR. » rappelle notre Président.

Notre organisation syndicale a donc réaffirmé son désaccord face à la proposition de loi G1 lors d'une rencontre avec les représentations syndicales et le Ministre de la Défense, Pieter De Crem.

C'est ainsi que nous avons tenu à souligner que notre avis négatif a bel et bien été précédé et suivi de multiples tentatives d'explications et de recommandations quant à l'importance des impacts engendrés par cette nouvelle loi sur la vie du personnel mais aussi sur le bon fonctionnement des Forces Armées. Remarques restées sans réponse probante sur le fond du problème. C'est sur cette base que notre organisation a porté à la connaissance de la Défense l'ensemble de ses interrogations primordiales et indispensables à la bonne mise en application de la loi G1 qui, si elle reste telle qu'établit actuellement, précarise le statut de nos militaires.

« Diverses questions restent donc en suspens et ne peuvent pas être éludées par les Autorités et le monde politique car il en va de l'avenir de l'ensemble de nos militaires et de leur famille » interpelle Erwin de Staelen avant de revenir sur chacune d'elles :

- Pourquoi une étude préalable sur les divers impacts pouvant être occasionnés par cette loi n'a pas été réalisée ni même proposée ? En effet, une étude de faisabilité comme demandé au début des négociations de la loi G1 par notre organisation, semble être primordiale et indispensable.
- La mise en application du G1 ne concerne pas seulement les tests d'évaluation physique mais également le système d'évaluation des compétences ou encore le transfert interne. Malgré nos multiples tentatives d'explications et nos conseils auprès de la DGHR et de son mandaté, pourquoi ces remarques n'ont-elles pas été prises en considération ?
- Comment comprendre ce manque d'écoute quant à nos diverses remarques, interventions et demandes d'explications ?
- Ce manque d'écoute est constaté dans le cadre du dossier des nouveaux tests d'évaluation physique. En effet, il n'est pas seulement question des 3 heures obligatoires de sport par semaine mais aussi de la charge psychosociale ou encore de la santé et de la sécurité. Pourquoi ne pas avoir voulu écouter notre organisation qui a soulevé ces problèmes dans un courrier datant du 13 mars 2013 à l'attention de la DGHR ?
- Quelles pourraient être les conséquences du G1 sur la cohésion de la politique générale de la Défense ?
- Quelle pourrait être la plus-value de l'ensemble des dispositions prévues par le G1 ?
- Pourquoi faire preuve de tant de précipitation pour revoir le statut des militaires ? Cette loi G1 touche tout de même plus de 30 000 personnes et a un effet considérable sur leur avenir.

Le Ministre Pieter De Crem s'est engagé à donner des instructions et des recommandations au CHOD quant à la demande faite par les syndicats pour reprendre les discussions sur base du document négocié entre les Autorités et eux-mêmes en janvier 2013. Le CHOD, en qualité d'employeur de la Défense, pourra statuer, en toute indépendance et objectivité, sur cette demande. Selon Erwin De Staelen : « D'une part, ce genre de situation ne doit plus se reproduire. D'autre part, il est primordial de recevoir des informations complètes et correctes afin que chacune des parties puisse donner un avis éclairé en toute connaissance de cause, quel que soit le dossier. Des études préalables sur les impacts et les effets concernant le fonctionnement de la Défense doivent devenir un automatisme pour tout projet ».

À SUIVRE

En octobre 2005, la Défense donnait une description de sa politique générale de diversité et de non-discrimination dans une directive claire. Cette directive expliquait le point de vue de l'Armée en matière de diversité. Elle donnait des notions de discrimination et de diversité ainsi que la manière d'en tenir compte concrètement lors de l'exécution quotidienne de ses missions et de ses tâches.

A l'époque, l'armée expliquait que toute entité appelée à fonctionner de manière homogène dans certaines circonstances ne devait certainement pas être composée de personnes identiques. La Défense affirmait qu'elle respectait la singularité de chaque individu tout en respectant les principes propres à son organisation.

Points sensibles

Dans ce cadre, le SLFP Défense (au même titre que les autres représentations syndicales) s'est rendu au Parlement lors d'une Commission de la Défense concernant l'égalité des genres. Il y était question d'identifier les points sensibles afin de pouvoir faire évaluer positivement cette problématique au sein de la Défense.

« Soyons clairs, nous ne sommes pas pour la discrimination positive mais pour la politique de diversité équitable. En effet, le principe de la diversité est d'accepter que la différence entre les personnes soit une opportunité pour la Défense. Chaque travailleur apporte son savoir-être et son savoir-faire aux forces armées d'un État démocratique comme la Belgique » s'exprimait alors Erwin De Staelen.
Ensuite, le Président a souligné les quatre points témoignant d'une évolution : « En termes d'égalité entre les femmes et les hommes, il n'y a pas de problème majeur. Seules peuvent être épinglées les nominations aux grades élevés qui sont à nos yeux trop peu nombreuses. Pour les homosexuels et les transsexuels, nous n'avons pas encore reçu de plainte sur le sujet. Cela ne veut pas dire que rien ne se passe mais soulignons que la Défense a présenté au mois de novembre 2013 une directive qui traite de la transsexualité. Nous avons très peu de cas de plaintes d'actes de racisme ou concernant les différences philosophiques».

Il est important de noter ces actions menées pour lutter contre la discrimination.Cependant, tout n'est pas rose :
« Nous déplorons le fait que la Défense a depuis quelque temps clairement décidé de s'attaquer aux travailleurs faibles (les handicapés et les malades). Ces personnes sont victimes de dispositions discriminantes dans la loi G1 mais aussi de non-respect dans l'application de la législation sur la surveillance de la santé défendue par la DGHR. Tout militaire rentre à la Défense avec une condition à l'engagement très élevé, dû au caractère exigeant de ce métier. Nous ne devons pas oublier que le militaire est un être humain et que son niveau de santé et sa condition physique vont régresser avec le temps. »
Avec la loi G1, la Défense définit comme statutaire l'état de santé de son personnel et estime que pour être employé à la Défense comme militaire, il faut répondre à des critères physiques minimaux. Cependant, il existe 33 000 postes de travail qui n'exigent pas tous un état de santé exceptionnel et qui ne demandent pas un âge moyen de 25 ans. Le nouveau statut G1 place donc, de manière insidieuse, la barre très haute afin de pouvoir licencier par la voie médicale son personnel.

Freins

Il reste également des freins au sein même de la Défense. Pour exemple, nous avons dû nous battre lors du HCC Bien-être pour que le CHOD de l'époque, le Général Delcour, accepte enfin de signer la Charte de la diversité « Lorsque l'on voit l'évolution des directives qui en découlent, nous comprenons mieux la réelle motivation de la Défense sur le sujet... » pointa du doigt Erwin de Staelen.
Pour le SLFP Défense, la situation de la diversité est globalement positive. Cependant, il en va tout autrement pour les travailleurs faibles qui œuvrent pour la Défense. **Nous ressentons une violation du contrat social dans le chef de l'Armée pour le traitement équitable.** « Notre organisation ne manquera pas de tenir à l'œil la bonne suite donnée à cette problématique car la diversité n'est pas uniquement une question de différences entre personnes mais aussi de similarités. Il s'agit donc de créer un environnement de travail dans lequel tous les collaborateurs ont l'occasion de s'épanouir et d'ainsi utiliser le potentiel de chacun » conclua-t-il.

(1) DG HR- APG- DIVMGT-001
DGHR –GID-DIVMGT-001
DGHR-SPS-DIVMGT-003
DGHR-SPS-DICMGT-005

SE SOUVENIR : EXPOSITION 100 ANS 1ÈRE GUERRE MONDIALE

2014 est une année importante car elle représente l'anniversaire des 100 ans de la 1 ère guerre mondiale. Le SLFP Défense souhaite, à sa façon, commémorer ce centenaire en y consacrant une rubrique.

Le Musée Royal de l'Armée et d'Histoire militaire accueillera à partir du 26 février 2014 jusqu'au 26 avril 2014 l'exposition « 14-18, c'est notre histoire ! ». La vie quotidienne en Belgique ainsi que le soutien apporté par les Etats européens y sont évoqués et vous permettront de comprendre toutes les facettes de la grande guerre.

Le parcours de l'exposition est jalonné d'objets authentiques, de décors, de témoignages, d'installations multimédias et de films donnant à chacun des visiteurs une vision concrète et réaliste du conflit.

Les heures d'ouverture, des photos ainsi que de nombreuses informations complémentaires sont disponibles sur le site spécifiquement créé pour cet évènement dont vous pouvez retrouver le lien sur notre site Internet.

RETENUES SUR LA RÉMUNÉRATION

La Loi concernant la protection de la rémunération n'autorise les retenues sur la rémunération que dans des cas limités. Que dit la loi et comment cela se passe-t-il pratiquement au sein de notre entreprise ?

Bases légales

Article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération.

Seules 5 retenues sur la rémunération sont possibles :

- Précompte professionnel et cotisations sociales ;
- Amendes prévues par le règlement de travail ;
- Indemnités suite à un dol, une faute lourde ou une faute légère répétitive ;
- Avances en argent faites par l'employeur ;
- Cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur.

Article 18 de la loi sur le contrat de travail – responsabilité des travailleurs en cas de dol (faute commise volontairement pour se procurer un avantage), faute lourde et faute légère répétitive. La faute légère est celle qu'une personne normalement attentive n'aurait pas commise. Pour engager la responsabilité du travailleur, la faute légère exige toutefois un caractère répétitif.

Article 2 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des statutaires (dol, faute lourde et faute légère répétitive)

Article 1376 du code civil : Celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû, s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu

Article 1235 du code civil : Tout paiement suppose une dette : ce qui a été payé sans être dû, est sujet à répétition. La répétition n'est pas admise à l'égard des obligations naturelles qui ont été volontairement acquittées.

Qu'est-ce que l'indu ?

Le paiement est considéré comme un indu s'il a été effectué :

- alors que la prétendue dette n'existait pas ;
- alors que la dette n'existe plus ;
- alors que la dette est inférieure à ce qui a été payé ;
- à une autre personne que celle qui devait recevoir la somme d'argent ;

Un paiement ne sera plus considéré comme indu s'il est devenu un droit acquis et pour cela 3 conditions doivent être remplies. L'interprétation de ces 3 termes est de la compétence finale du tribunal en cas de litige :

- la permanence : il faut que l'avantage ait été octroyé pendant une période suffisamment longue ;
- La fixité : la base servant au calcul de l'avantage doit être constante ;
- La généralité : l'avantage doit être octroyé à tous les travailleurs d'une même catégorie .

Remboursement du paiement indu

Remboursement via retenues sur rémunération :
Unilatéralement : non
Accord mutuel : accord après que la rémunération est devenue exigible
Limité à 1/5ème du salaire net (art.23 loi du 12/4/1965 sur la protection de la rémunération) mais aussi dans les limites des montants saisissables et en accord mutuel.

Remboursement via déduction sur des indemnités autres que la rémunération (pécule de vacances – indemnités de frais) :
Unilatéralement : répandu en pratique ;
Action devant le Tribunal de Travail ou Tribunal Première instance (pour les statutaires).

Prescription pour une action en justice

Pour les contractuels, les actions en justice qui naissent des contrats de travail se prescrivent 1 an après la fin du contrat de travail ou 5 ans après les faits qui ont donné naissance à l'action, sans que le délai d'un an après la fin du contrat de travail ne soit dépassé. Pour les statutaires, le délai civil qui prévaut est de 10 ans.

Pratiquement

Belgacom avertit toujours à l'avance l'employé concerné par un paiement d'indu. Un accord avec l'employé est trouvé; cet accord peut comporter un plan de paiement. Si un accord n'est pas trouvé avec l'employé (exceptionnel), Belgacom utilise toujours d'abord les éléments de rémunération non protégés par la loi.
En cas de remboursement élevé, on utilisera en priorité les mois avec des bonus, le 13ème mois, ...mais toujours avec l'accord de l'intéressé. Pour les dossiers à caractère clairement social, SUN (service social) est informé de la situation.
En cas de doute sur la procédure ou sur le fait qu'il s'agit ou non d'un indu, l'Executive Vice President du département HR (ressources humaines), dans les limites des délégations, tranchera le point.

PRIME SYNDICALE

Dans le courant du mois de mars 2014, Belgacom enverra le formulaire de prime syndicale pour l'année de référence 2013.

Dès réception, complétez et signez le document en y mentionnant également votre n° de compte bancaire IBAN.

Transmettez- le sans délai de préférence à votre délégué local ou envoyez-le à l'adresse suivante :

SLFP Groupe Belgacom
Place Princesse Elisabeth 12
1030 Bruxelles

Le 30 juin 2014 est la date ultime pour la rentrée du formulaire de demande de prime syndicale pour l'année de référence 2013.

Seuls les documents originaux sont acceptés. Aucun duplicata ne pourra être demandé et ne sera délivré par Belgacom.

En cas de perte ou si vous n'avez pas réceptionné le formulaire pour le 31 mars 2014 au plus tard, prenez immédiatement contact avec votre délégué

L'équipe du SLFP Groupe Belgacom

Agenda : mars 2014

Résumé des points qui doivent retenir votre attention : ces différents sujets traitent directement de matières qui vous concernent.

1) 01/03 > 30/04 Période d'évaluation pour le niveau 2a.

2) Clôture en ce mois de mars des demandes d'interruption de carrière à entamer au 1er juin prochain.
   a) il peut s'agir de l'interruption de carrière ordinaire, pour entamer un mi-temps ou encore pour permettre l'accueil d'enfants,
   b) ou encore s'agir de l'interruption de carrière thématique qui porte sur le congé parental.

Contactez pour tous les cas votre service du personnel (0800 ALL HR ou par mail) et complétez le document A45/1.

3) Paiement du bonus individuel au niveau 1.

4) Paiement du bonus collectif (avantage non récurrent)

NUMÉROS DE TÉLÉPHONE UTILES SITE INTERNET « AFFINITY »

0800 / 91003: numéro de contact (Ressources Humaines Belgacom) pour les personnes n'exerçant plus d'activité au sein du Groupe (Tutorat, Pensionnés, ...)

1765: numéro de contact pour toute information sur les pensions des statutaires

0800 / 50256 (FR) + 0800 / 50266 (DE) : numéros de contact pour toute information sur les pensions des contractuels

Ayez toujours votre numéro national à portée de la main (année de naissance, mois de naissance suivi de 5 chiffres).

Le site http://worklife.belgacom.be/ reprend, par ailleurs, moult informations à destination des collaborateurs désormais inactifs (Plan médical, Facilités de transport, Avantages Telecom, etc ...)

L'équipe du SLFP Groupe Belgacom

Pécule de vacances : la vérité

Les couloirs des commissariats bruissent d'une double information concernant "Copernic". En effet, d'une part SYPOL.be et d'autre part le SNPS s'arrogent tous les deux l'honneur d'avoir déposé le recours en Conseil d'Etat qui aurait abouti à une décision d'annulation de l'arrêté royal qui portait paiement aux membres opérationnels du pécule de vacances couplé à la prime Copernic à dater de 2008 de manière étagée et étalée sur trois années.

Rappel

Un bref rappel tout d'abord :

- En 2008, le gouvernement décide de fusionner les deux accessoires que sont le pécule de vacances ET la prime Copernic. Ainsi, notre ministre de tutelle de l'époque se voit obligé d'appliquer aussi la chose pour les policiers à qui il refusait pourtant depuis 2002 la prime Copernic. CE SONT DONC DEUX DOSSIERS BIEN DISTINCTS !
- Ainsi Monsieur Duquesne propose-t-il de procéder de manière étagée (par grade) et étalée (sur trois ans) : Agents, à 92 % en 2009 (les autres grades restent à 65 %) ; INP's en 2010 ; INPP's et officiers en 2011.

Des quatre organisations à la table de négociation, seul le SLFP-Police se démarque et refuse cette idée. Le SNPS, comme les CSC-SP et CGSP, marque son accord ! Le protocole 235Bis du 25/09/2008 est à votre disposition.

En toute cohérence, le SLFP-Police dépose un recours contre cette base légale ... qui aboutit à l'annulation de l'arrêté royal (Arrêt 212.774 en date du 26/04/2011) ... que l'autorité reproduit illico et quasi complètement en le proposant à la négociation.

- Cette fois-ci, le SNPS n'est plus d'accord comme les CSC-SP et CGSP (qui forment ensemble un « Front commun » pour obtenir la garantie que les INP et INPP de +57 ans ne soient pas l'objet d'une récupération de l'indu tandis qu'ils ne remettent toujours pas en question à ce moment-là l'étagement sur plusieurs années), comme c'est bizarre.
- Plusieurs organisations déposent des recours sur le nouvel arrêté royal : le SLFP-Police (évidemment) ; le SNPS (qui devient enfin cohérent, tout en ne l'étant pas par rapport à sa première position) ; et SYPOL.be ...
- Il semblerait donc qu'un de ces trois recours ait abouti.

Et nous nous retrouvons donc avec deux organisations qui en réclament la paternité ! Forcément, l'une des deux ment. Et toutes les deux manquent terriblement d'élégance. Car en effet, sans le recours victorieux du SLFP-Police contre le premier arrêté royal, cette décision toute nouvelle ne serait JAMAIS intervenue. Et nous devons constater qu'aucune des deux organisations n'évoque cette donnée irréfutable. Par contre, nous constatons que SYPOL.be ment (probablement une seconde fois) en prétendant que toutes les organisations avaient marqué leur accord lors de la négociation originelle (le protocole 235Bis le démontre) ... Il faut remarquer qu'en 2011, ces organisations avaient déjà agi ainsi dans le cadre de leur communication externe. Ce problème d'élégance est plus qu'un oubli, c'est un manque d'éducation.

Négociation

Ce deuxième Arrêt d'annulation impose à l'autorité de revenir à la table de négociation. Et nous ne pouvons rien présumer de sa position qui peut être : soit d'organiser le calcul de régularisation et de payer ; soit de produire un nouveau et troisième arrêté royal « répondant » aux prescrits de l'Arrêt ... Pour notre part, nous n'accepterons que la première option.

Cet Arrêt, nous n'en disposons pas encore.

Les effets de cette annulation sont-ils aussi prononcés que les médias le disent ? NON. Car en effet, si l'autorité admet finalement qu'il lui faut payer par régularisation, il ne s'agit que de la régularisation du système étagé et étalé. Cette régularisation aura globalement un coût non négligeable (et l'on va certainement voir encore au moins un bourgmestre à la télévision pour se plaindre du poids financier des engagements fédéraux sur les finances locales). Individuellement, l'impact sera évidemment plus relatif et doit être calculé ... individuellement. Nous doutons que le SSGPI ait déjà mis en œuvre un module de calcul, aussi nous vous invitons à la patience.

Oui ou non ?

Ce dossier bien que distinct du dossier COPERNIC peut-il lui être lié ? OUI et NON. Dans le cadre des débats qui ont lieu pour le moment (et dureront, en ce qui concerne la procédure du SLFP-Police jusqu'au mois de décembre 2015, avec une décision dans le premier semestre de 2016), c'est évidemment un argument que nos avocats utiliseront. Mais juridiquement, les deux dossiers ne peuvent pas être amalgamés.

En effet, le refus d'accorder la prime Copernic en 2002 est lié à l'argument principal que les policiers bénéficient d'un statut « sui generi » (particulier et différent du reste de la Fonction Publique), argument qui ne tenait plus en 2008 lorsque les deux accessoires ont été fusionnés et dès lors que le pécule de vacances est clairement considéré dans notre statut comme un des rares éléments communs au statut de la Fonction Publique : si donc ce pécule de vacances était modifié intrinsèquement pour la Fonction Publique, il devait l'être aussi dans notre statut !

Vincent Gilles – Président National

Vincent Houssin – Vice Président National

La cirulaire GPI 70 : "l'assurance et les accidents du travail"

Le 9 janvier 2014 le Conseil d'Etat a prononcé l'arrêt numéro 226000 concernant la GPI 70. C'est une victoire pour le SLFP-Police.

En date du 30 juillet 2012, la ministre de l'Intérieur prenait une circulaire ministérielle relative à la réassurance pour la réparation des accidents du travail et le rôle des entreprises de réassurance.

Cette circulaire avait fait l'objet d'un comité de négociation pour les services de police lors duquel notre organisation s'était farouchement opposée à ce que le membre du personnel se voie obligé, sur simple demande de l'autorité, à se présenter auprès du médecin-conseil de la compagnie de réassurance.

Nous avions, lors de cette négociation, pourtant bien expliqué que la compagnie de réassurance ne pouvait jouer qu'un rôle purement financier, le volet médical étant du ressort exclusif de l'office médico-légal. Nous avons dès lors décidé d'introduire un recours en annulation auprès du Conseil d'Etat et octroyé l'assistance à deux de nos délégués.

Par l'arrêt susmentionné, le Conseil d'Etat nous a confortés et donnés raison quant à ce que nous avancions lors du comité précité.

Le Conseil d'Etat annule la phrase suivante dans la GPI 70 du 30 juillet 2012 relative à la réassurance pour la réparation des accidents du travail et le rôle des entreprises de réassurance : «Le membre du personnel est dès lors tenu à se soumettre, à la demande de l'autorité, à un tel examen en vue de fixer, pour l'entreprise de réassurance, les réserves financières liées à l'accident reconnu juridiquement comme accident du travail et de procéder au paiement des avances.»

Par cet arrêt, le membre n'est plus tenu à se soumettre à l'examen du médecin-conseil de la compagnie de réassurance ni de donner suite à toute demande de l'autorité en ce sens. Il s'agit là d'une belle victoire pour les membres du personnel confrontés souvent à se retrouver entre le marteau et l'enclume alors qu'ils ont déjà été victimes d'un accident du travail.

Nous pouvons vous assurer que notre organisation sera et restera vigilante quant à l'application correcte de cet arrêt.

Vincent Gilles – Président National

Vincent Houssin – Vice Président National

QQCQQ

SLFP-POLICE NATIONAL EN 5 QUESTIONS

Qui suis-je ?

Julien DAMIAANS

Quelle est ma fonction ?

Délégué Permanent, secrétaire ASBL A. DELATTRE.

Combien de temps je fais ce travail ?

J'exerce cette fonction depuis 3 ans. Engagé à la Gendarmerie en 1976, j'étais déjà engagé en 1979 comme délégué syndical dans la Fédération Syndicale de la Gendarmerie Belge qui, lors de la réforme de la police, a été incorporée au SLFP-Police. En 1997 le Président d'honneur Jan SCHONKEREN me proposait de me présenter comme candidat de délégué permanent. D'abord dans la fonction d'accueil, plus tard comme responsable des domiciliations et depuis 3 ans comme secrétaire de l'ASBL VZW A. DELATTRE.

Quel est le contenu de cette fonction ?

Tout d'abord la gestion administrative des collaborateurs de l'ASBL, le calcul des traitements, des pécules de vacances et de la prime fin d'année. Le payement et la gestion des congés, etc...
La gestion logistique du bâtiment, pas seulement le petit entretien mais également des projets plus larges. Le remplacement du chauffage en 2013 en est un exemple. Il ne s'agit pas seulement de prendre contact avec les entrepreneurs et ouvrir des marchés mais aussi de les présenter au Conseil d'Administration et le suivi des travaux.
La vente des anciens bureaux à Molenbeek Saint-Jean signifiait une charge de travail supplémentaire. Comme la vente se termine dans le premier semestre de 2014, ces efforts ne s'avèrent que temporaires.
Le payement de factures comprenant la gestion du bâtiment comme les firmes d'entretien mais aussi les petits comptes comme l'eau, l'électricité, petites activités de toute sorte, etc....
Le payement des factures pour l'assistance judiciaire aux avocats et le renvoi de leurs fiches de traitement à la fin de l'année.
Il va de soi qu'il s'agit de beaucoup d'euros, d'où la nécessité de suivre cela de tout près. Ainsi j'essaie d'entretenir de bons contacts avec les externes de notre organisation comme ING, les assurances AXA, VSDC, etc...

Comme secrétaire de l'ASBL je traite aussi les dossiers du fonds des morts et des accidents/décès. Ces dossiers sont considérés de façon efficace au plus court délai afin que les survivants puissent disposer de l'indemnité dans cette période tellement lourde pour eux.
Pour finir je m'occupe aussi des avantages, des assurances, les abonnements GSM et je veille à ce que les participants des réunions internes disposent d'un syllabus et d'un petit pain.

Qu'est-ce qui peut faciliter mon travail ?

Je me souviens du temps où Jan SCHONKEREN et moi nous imprimions les divers tracts avec une machine de texte polycopié, que nous pliions les lettres et les mettions dans des enveloppes qu'il fallait encore affranchir manuellement. Actuellement on travaille de façon moderne et professionnelle chez le SLFP-Police, quel luxe ! J'ignore si nos jeunes collègues s'en rendent toujours compte.
C'est une raison complémentaire, si la santé et les circonstances familiales me le permettent, pour continuer à mettre mon expertise à disposition au sein de notre organisation.

Suivez le SLFP-Police sur :

SLFP POLICE

http://www.slfp-pol.be

facebook

https://www.facebook.com/SLFPPolice

twitter

https://twitter.com/SLFPPOLICE

Mémorandum (26)

"La sécurité a un prix"

En mars 2011 le SLFP Police a présenté son Mémorandum à la Presse. Les premières parties de ce Mémorandum (unique en son genre dans le secteur policier, aucune autre organisation syndicale n'a osé développer une vision) ont été l'objet de publications passées. Dans les prochains mois, d'autres sujets seront abordés à leur tour.

Vincent Gilles – Président National
Vincent Houssin – Vice Président National

CONCLUSION

Le coût global de la police intégrée en Belgique est de 2,4 milliards €18. A titre de comparaison, jetant une nouvelle fois un oeil chez nos voisins Bataves, nous constatons
qu'ils consacrent 5 milliards € à l'appareil policier. En 2007, ils ont augmenté le nombre de policiers de 1.100 FTE ...

Il est donc erroné de la part de certains politiques de vendre à l'opinion publique que la police coûte cher aux contribuables. Ce genre « d'inexactitude » n'est pas que démotivant pour les policiers, mais cela ruine aussi l'image de l'appareil policier. Nous considérons qu'il faut tout d'abord investir de manière urgente dans tous les éléments directement opérationnels. Ces dernières années, le nombre de FTE a diminué de manière drastique, voire dramatique. Et cela ne sera pas sans conséquences catastrophiques sur l'opérationnalité de la police, vu les effets à venir de la pyramide des âges. Dès à présent, c'est déjà une réalité en certains services.

Et pour le recrutement, et pour la formation, il faut d'urgence s'inquiéter des normes de qualité. Il faut pousser au plus loin possible la logique de la simplification administrative et des procédures. Il faut rendre la carrière attractive, comme il faut améliorer le bien-être au travail, et il faut tout autant veiller à ce que le concept « plus de bleu dans la rue » soit une réalité. Il faut ainsi moderniser et coordonner l'informatique en général, ... Evidemment, cette liste d'actions à mener dans le court terme n'est pas limitative.

Et pour que cela devienne réalité, il est plus que temps de poser les bons choix politiques. Et dans cette logique, la réorientation rapide de la politique concernant les amendes permettrait un dégagement de pas loin de 3.500 à 4.000 FTE qui pourraient être bien utiles tout autant à la police qu'à la Justice.

Ces moyens récupérés doivent être automatiquement réinvestis dans les effectifs et les capacités opérationnelles. Il faut cesser le détournement opéré ces dernières années des économies imposées à la sécurité.

Economiser sur le dos de la police ne participe en rien à la sécurité générale et au service policier à la population tels que souhaités par les contribuables. Il faut admettre que le réinvestissement impérativement nécessaire dans ce service policier à la population, en terme de qualité et de quantité, impose des efforts.

Car ... la sécurité a un prix !

LA CONVENTION SOUMISE AUX LOCATAIRES CONCERNÉS PAR LE RACHAT D'UN BÂTIMENT DE LA RÉGIE PAR UN TIERS

Pour rappel, il nous avait été soumis à négociation un projet de convention qui serait soumise aux locataires policiers (ex-gendarmes) concernés par le rachat du bâtiment qu'ils occupent en tout ou en partie par un tiers.
L'article 12 a provoqué beaucoup de commentaires, à raison ! Nous l'avons fait analyser par un avocat spécialisé qui nous écrit ce qui suit: "Conformément aux prescrits des articles 1720, 1754 et 1755 du Code civil, le locataire (concerné par un contrat de bail de résidence principal) n'est tenu qu'aux réparations de menu entretien tandis que le bailleur a l'obligation d'effectuer les réparations dites «nécessaires», c'est-à-dire utiles à la jouissance du lieu. (...) ... l'article 1755 du Code civil dispose expressément qu'aucune réparation occasionnée par la vétusté n'est à charge du locataire. (...)
Compte tenu de ce qui précède, et dans l'hypothèse où il s'agit d'un contrat de bail de résidence principal (ce qui nous paraît être tout à fait le cas), il semble que le paragraphe prévu à l'article 12 du contrat de bail communiqué disposant que "l'occupant prend également à sa charge le remplacement de tous les éléments de l'installation de chauffage devenus inutilisables par vétusté et/ou usure normale" est nul."
Pour vous garantir pleinement (considérant que vous l'êtes de facto) et ainsi vous rassurer complètement, vous pouvez écrire individuellement en recommandé au gestionnaire des bâtiments de la police fédérale pour la Régie (le responsable qui vous a soumis à la convention) un courrier bref revenant sur cette convention que vous avez signée, avec le texte suivant:
"Conformément aux prescrits des articles 1720, 1754 et 1755 du Code civil, le locataire (concerné par un contrat de bail de résidence principal) n'est tenu qu'aux réparations de menu entretien tandis que le bailleur a l'obligation d'effectuer les réparations dites «nécessaires», c'est-à-dire utiles à la jouissance du lieu. L'article 1755 du Code civil dispose expressément qu'aucune réparation occasionnée par la vétusté n'est à charge du locataire.
Compte tenu de ce qui précède, il semble que le paragraphe prévu à l'article 12 du contrat de bail communiqué disposant que «l'occupant prend également à sa charge le remplacement de tous les éléments de l'installation de chauffage devenus inutilisables par vétusté et/ou usure normale» est nul.
J'attends vos avis et considérations à ce sujet."
Ceci vaut évidemment pour les locataires des ventes futures, sauf si entre temps la convention est modifiée dans le sens prescrit.

Vincent Gilles – Président National
Vincent Houssin – Vice Président National

LE SLFP- ALR RECRUTE UN SECRÉTAIRE NATIONAL (LIEU DE TRAVAIL - BRUXELLES)

A l'automne de cette année, notre Secrétaire National actuel partira à la retraite, c'est pourquoi nous lançons d'ores et déjà la procédure de sélection.

Nous sommes à la recherche d'un Secrétaire National dynamique qui collaborera avec les membres du Bureau National à la croissance et à la réalisation des objectifs du groupe SLFP- Alr. Le Secrétaire National assure une approche qualitative au niveau national.

CONDITIONS DE PARTICIPATION:

Vous êtes membre du personnel statutaire ou contractuel de niveau A ou B dans le secteur public.
Vous êtes parfaitement bilingue (français/néerlandais).

INTÉRESSÉ?

Le dépôt de candidature se fait exclusivement par pli recommandé contenant une lettre de motivation et un CV adressé à:

Monsieur Serge MEEUWS - Président National
Rue du Progrès 319 - 1030 BRUXELLES
ou par e-mail adressé à : serge.meeuws@vsoalrb.be

Des informations complémentaires ou un profil complet de la fonction peuvent être obtenus au numéro 0479 355 539 ou par e-mail à serge.meeuws@vsoalrb.be

Après une première sélection sur base du CV et de la lettre de motivation, suivra une procédure de sélection plus spécifique (entretien + épreuve linguistique). Le Comité National désignera un nouveau Secrétaire National parmi les candidatures retenues.

Les candidatures peuvent être introduites jusqu'au 30/4/2014.
Le Bureau National SLFP-Alr

AZUR EN ARDENNE VACANCES ET ÉVÉNEMENTS

Implanté sur les hauteurs de Barvaux-sur-Ourthe, dans la commune de Durbuy, le domaine de vacances Azur en Ardenne offre une vue panoramique exceptionnelle à quelque 500 mètres seulement du centre ville, des différents commerces de proximité et des animations touristiques (golf, kayak, labyrinthe, etc.)

Avec son espace wellness doté d'une piscine intérieure, son restaurant avec vue panoramique et cuisine internationale raffinée, et ses 54 chambres élégantes au décor contemporain, Azur en Ardenne vous assure d'un séjour inoubliable. Le domaine propose également 14 maisons de vacances individuelles de 6 à 8 personnes entièrement équipées pour les plus grandes familles ! Pour vos événements d'entreprise ou familiaux, le domaine dispose également d'un centre de séminaires avec matériel high-tech et d'une salle polyvalente pour accueillir mariages, walking dinner, expositions...

Rue de la Jastrée 31 - B-6940 Barvaux-sur-Ourthe
Infos : Tél. +32 (0)86 21 94 00 - www.azurenardenne.be

éditorial

La fin d'une époque… l'heure du bilan

Le mois de mars est traditionnellement le mois du renouveau ; les journées sont plus longues et la nature s'éveille doucement.

Pour certains, cependant, cette période sera celle des bilans afin d'alimenter positivement une campagne électorale qui battra son plein dans quelques semaines.

Réforme

S'il fallait faire le bilan de la législature qui s'achève dans le secteur de l'enseignement, il est un mot qui reviendra sans cesse : « réforme ».

Ainsi, le décret inscription a pratiquement été revisité chaque année depuis sa première mouture sans, pour autant, avoir abouti à un système qui rencontre tant l'objectif fixé à l'origine – à savoir plus de mixité sociale – que la satisfaction des acteurs (enseignants, directions, parents, élèves) et même du politique qui se sent obligé de le remanier sans cesse sans avoir le courage de l'abandonner.

Il est évident que la bonne formule n'a pas encore été inventée. La raison en est simple : l'inscription en première année du secondaire ne peut pas à elle seule résoudre le problème de l'iniquité de notre société. S'attaquer à ce phénomène sociétal ne peut pas se faire par le seul biais de l'école. D'autres paramètres doivent être pris en compte. Ici les politiques s'en prennent, une fois de plus, seulement au petit bout de la lorgnette.

Travail gigantesque

Néanmoins, un travail gigantesque a, bon en mal an, atteint son objectif au prix d'énormes efforts de la part de tous les participants à la réflexion et pour autant que l'on se satisfasse d'un résultat partiel.

Cet aboutissement constituera la plume que l'on mettra au chapeau de la jeune Ministre Schyns. La réforme des titres et fonctions a enfin été coulée dans un texte décrétal qui paraîtra dans les prochaines semaines et prendra effet en partie déjà à la rentrée 2016.

Bien que je me réjouisse (notre secteur en avait grand besoin) qu'une révision en profondeur en cette matière voie enfin le jour, je déplore que les débats n'aient pas permis d'emmener plus avant la réflexion. En effet, bien que maintes fois évoqué dans les groupes de travail par la plupart des intervenants, l'accompagnement logique de ce travail titanesque devait provoquer une importante correction et un développement de la formation « CAP » (certificat d'aptitude pédagogique). La réflexion démontre ainsi que l'enseignant ne peut pas se baser sur son seul savoir en une matière mais doit également détenir la pédagogie, les outils qui permettent la transmission de ce savoir. Il faut pouvoir s'adapter à son ou ses publics. De même, une réorientation de la carrière professionnelle peut s'envisager de manière plus harmonieuse si le complément nécessaire voire indispensable était facilement accessible pour glisser vers ou au sein de l'enseignement spécialisé (d'autant que les méthodes peuvent être extrêmement différentes en fonction des formes et types) ou vice versa, par exemple. De plus, il faut fournir ce bagage à ceux qui sont arrivés dans l'enseignement avec leur spécialité mais sans formation pédagogique. Il ne faudrait plus un CAP mais un éventail de formations pédagogiques adaptées au niveau des enseignements.

Engagement politique…

Le constat a été réalisé mais sa concrétisation est restée à l'état de louable intention et risque de séjourner encore longtemps au fond d'un tiroir poussiéreux. Le décret est passé. Un engagement politique est pris pour la poursuite du travail. Mais ce n'est qu'un engagement… politique de surcroît. Je crains donc qu'il vienne allonger les listes des choses « on pense et puis qu'on oublie »…

Ainsi, pour cette raison, ce sera une mention « peut mieux faire » !

Le premier degré a également subi à deux reprises un « lifting » qui ne lui a rendu ni la jeunesse ni la simplicité ! Même si on nous assure que c'était bien la finalité.

Le maître mot de cette législature aura été la réforme sans qu'aucune amélioration véritable ne soit engrangée.

Sortir des primaires sans ce certificat élémentaire que constitue le CEB, fragilise l'avenir de l'élève. Et malheureusement, le système mis en place ne lui permettra pas de rattraper le retard enregistré. Voilà un terrible échec pour notre système scolaire.

Pas des machines

Les élèves ne sont pas des machines. Il est normal que certains prennent plus de temps pour intégrer les savoirs dits de base. Ce laps de temps supplémentaire n'entravera pas pour autant son développement solide dans sa vie. Malheureusement, la succession des processus actuellement mis en place tend à refouler l'élève moins rapide (avec un CEB de très faible pourcentage ou sans le CEB) vers une filière de relégation. Malgré une volonté feinte de revaloriser l'enseignement technique et professionnel, l'organisation du premier degré confirme cependant que l'enseignement général reste au sommet de la hiérarchie des formations alors que l'enseignement professionnel arrive toujours bon dernier.

S'il fallait donner une mention, je n'hésiterais pas à proposer une sérieuse remédiation avant d'inviter le mauvais élève à se représenter lorsque la matière sera enfin intégrée !

La CPU, certification par unité, est une autre invention de la législature qui vient bouleverser le fonctionnement du troisième degré. Ce nouveau dispositif - en fonctionnement aujourd'hui pour quelques formations (mécanicien automobile, technicien automobile, coiffure et esthétique, animateur) - est très intéressant sur papier pour les filières techniques et

professionnelles. Cependant, la mise en pratique de ce dernier pose de nombreux problèmes sur le terrain notamment par sa cohabitation avec le système traditionnel qui reste de mise pour les autres filières. De plus, il a très largement contribué à complexifier les conditions de travail des membres du personnel concernés et à alourdir d'un point de vue administratif leur mission.

Là, encore le bilan est négatif pour les membres du personnel concernés.

La réforme de l'enseignement supérieur revisite, quant à elle, l'organisation de ce niveau d'enseignement mais aussi son fonctionnement.
Elle aussi est l'aboutissement du travail de toute une législature. Elle avait débuté par la tenue de tables rondes qui ont permis à l'ensemble des acteurs de l'enseignement universitaire, en hautes écoles, supérieur artistique et supérieur de promotion sociale de faire connaissance.

Les travaux de ces dernières avaient mis en évidence l'importance d'une meilleure compréhension de l'autre et d'un rapprochement par zone géographique. Le SLFP s'est prononcé en faveur de cette organisation. Dans le même ordre d'idée, réunir l'ensemble des lieux de réflexion en un seul, l'Arès, constitue également une saine décision.

Par contre, ce décret est également l'occasion d'un dépoussiérage du fonctionnement. Le regroupement des enseignements en 5 ECTS, la volonté d'une formation toujours plus individualisée ou l'encouragement d'une mobilité entre établissements (et en dehors de notre pays), pour n'en citer que trois, sont des mesures qui provoquent des changements brutaux. En effet, l'encre des signatures de ce décret n'est pas encore sèche qu'il faudrait déjà que ce dernier soit d'application.
Ainsi, dès la rentrée prochaine, les établissements doivent être en mesure de répondre aux prescrits qui sont désormais les leurs. Une fois de plus, ce changement de dernière minute, destiné à terminer une législature avec un texte législatif éponyme, oblige l'ensemble du secteur de l'enseignement supérieur à modifier en profondeur son fonctionnement – alors que la préparation de l'année académique suivante est souvent déjà bien avancée – pour répondre aux attentes d'un ministre qui ne s'est jamais vraiment intéressé au volet « enseignement supérieur » son portefeuille. Là encore les membres du personnel vont en subir les conséquences sans même obtenir un financement qui permettrait une mise en place moins funeste.

Décolâge

Et puis il y aura eu aussi une révision de l'enseignement artistique à horaire réduit… et puis de nombreux projets dits pilotes comme Expairs (pour le deuxième degré) ou Décolâge (pour l'enseignement fondamental).

En un mot, en se privant d'une indispensable réflexion globale, le gouvernement s'est contenté de provoquer des perturbations à gauche et à droite, histoire de laisser une trace meurtrière mais sans résoudre les problèmes de fond.

Des chantiers nombreux restent sans suite : le financement, la formation initiale, les conditions de travail, la qualité de l'enseignement et ses desseins. De nombreuses interrogations sans résolution. Quel doit être le citoyen de demain ? Quelles sont les savoirs, savoir-faire, savoir-être dont il aura besoin pour s'épanouir dans une société toujours plus exigeante ? Quel est le rôle de l'école parmi les acteurs sociétaux ? Quels sont les moyens mis à disposition pour atteindre ces objectifs. Sans la réponse indispensable à ces questions essentielles, les réformettes ne seront que manœuvres politiques.

Inégalitaire

Ainsi, le maître mot de cette législature aura été la réforme sans qu'aucune amélioration véritable ne soit engrangée. Les conditions de travail des membres des personnels sont toujours aussi difficiles. Des (trop) nombreux engagements du gouvernement restent toujours en souffrance. Les budgets de fonctionnement sont toujours aussi étriqués et aucune embellie en cette matière n'est annoncée. Même les enquêtes PISA démontrent que notre enseignement reste particulièrement inégalitaire. Aucune avancée significative n'est enregistrée là non plus.

En ce qui me concerne, je n'hésiterai pas à réaffirmer que cette législature n'a pas été d'un quelconque apport positif pour notre secteur tant pour l'enseignement obligatoire que l'enseignement non obligatoire. Bien au contraire. Le bilan final sera donc en échec. Un zéro pointé !

Isabelle Wargnies
Vice-présidente

Enseignement officiel subventionné
UNE SUBTILITÉ DANS LE DÉCRET DU 6 JUIN 1994 QUI A DE L'IMPORTANCE

Pour être nommé à titre définitif, un membre du personnel doit-il être classé temporaire prioritaire deux années scolaires successives (une fois pour recevoir l'avis, une seconde pour être dans les conditions de nomination) ?
En effet, on peut lire dans l'article 31, alinéa 5 du statut 6/6/94 que « l'avis qui indique le classement des temporaires, la fonction à conférer, le volume des prestations des emplois offerts, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites, **est communiqué à tous les temporaires prioritaires …** »
Qu'est-ce qui empêcherait un candidat qui aurait 350 jours d'ancienneté de service au 30/06/13 (= temporaire non prioritaire), qui aura 650 jours d'ancienneté au 30/06/14 (= temporaire prioritaire), de faire valoir sa priorité avant le 31 mai 2014 et de poser sa candidature à un emploi vacant ?

Les deux articles suivants cumulés !!!

L'article 30, §1er, 9° précise bien que l'une des conditions pour pouvoir prétendre à la nomination à titre définitif est de « compter 600 jours d'ancienneté de service dont 240 jours dans la fonction considérée, à l'exception des membres du personnel visés à l'article 33, alinéa 2; les 600 jours d'ancienneté acquis au service du pouvoir organisateur doivent être répartis sur trois années scolaires au moins. ».

L'article 31, alinéa 5, spécifie : « L'avis [réalisé par le Pouvoir Organisateur courant mai] qui indique le classement des temporaires, la fonction à conférer, le volume des prestations des emplois offerts, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites, est communiqué à tous les membres temporaires du pouvoir organisateur qui figurent au classement des prioritaires au sens des articles 24, § 1er, et 30 [y compris donc]».
Il ressort bien de la lecture cumulative de ces deux dispositions que le membre du personnel répondant à l'avis de vacance d'emploi **doit figurer au classement des temporaires prioritaires au 1er septembre de la même année scolaire (réalisé sur base des candidatures faites avant le 31 mai de l'année précédente** ; sauf exception prévue pour les membres du personnel définitif à charge incomplète).

Il faut donc apparaître **deux fois consécutivement** dans le classement des temporaires prioritaires pour prétendre à une nomination définitive …

Corinne CORDY
Stephan SEYNAEVE
Secrétaires communautaires

RECRUTEMENT D'UN SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF* À TEMPS PLEIN (38H/SEMAINE), AU SECRÉTARIAT COMMUNAUTAIRE DU SLFP-ENSEIGNEMENT / UNTERRICHT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Un poste de secrétaire administratif* est à pourvoir dans les services du groupe Enseignement Rue du Commerce, 20 à 1000 Bruxelles. La mise en congé pour mission syndicale prendra cours le lundi 5 mai 2014

DESCRIPTION DE LA FONCTION

- Accueil
- Gestion des appels, des courriers postaux, des courriels, des affiliations, des primes syndicales.
- Organisation de formations.
- Classement et archivage.
- Rédaction des courriers, des procès-verbaux, des agendas, des échéanciers et des plannings.
- Etablissement de bons de commande.
- Etc...

COMPÉTENCES

- Connaissances informatiques (word, excel, access, ...).

DEMANDES SPÉCIFIQUES

- S'exprimer tant par écrit qu'oralement de manière claire et compréhensible et rapporter les données de manière correcte.
- Posséder un esprit d'équipe.
- Réagir sereinement dans des situations de stress.

INTRODUCTION DES CANDIDATURES

La candidature à cet emploi doit être adressée, par pli recommandé, à Madame Isabelle WARGNIES,Vice-Présidente communautaire, rue du Commerce, 20 à 1000 Bruxelles, pour le 28 mars 2014, au plus tard.

Une copie de cette candidature sera envoyée, dans le même délai, pour information au Président de la Section ou du Secteur auquel il appartient.

Des documents seront joints à l'acte de candidature :

- Un curriculum vitae détaillé ;
- La liste des mandats et activités exercés par le candidat, au niveau syndical et autres ;
- Un engagement sur l'honneur d'accorder à l'organisation syndicale toute la disponibilité nécessaire à l'exercice de la fonction postulée.

PRÉCISIONS COMPLÉMENTAIRES

1) Le candidat* doit être affilié au groupe Enseignement-Unterricht du SLFP depuis au moins un an, être en ordre de cotisation au moment de l'introduction de sa candidature et répondre aux autres critères énumérés à l'article 14 § 1 et § 3 du Règlement d'Ordre Intérieur du Groupe (ROI), disponible sur le site web du Groupe (www.slfp-enseignement.be). A défaut d'un candidat qui répond à tous ces critères, le Conseil d'Administration, à la majorité de deux tiers des voix peut accepter un candidat ne satisfaisant pas à ces conditions.

2) Le candidat* ne peut exercer aucun mandat, même bénévole, au sein d'un comité d'une section ou d'un secteur. Le cas échéant, il en démissionnera, avant son entrée en fonction. Tout mandat ou fonction syndicale au sein du Groupe est incompatible avec un mandat politique autre que conseiller communal, provincial ou CPAS. Toute qualité syndicale au sein du Groupe est incompatible avec l'affiliation à une association poursuivant des objectifs en contradiction avec les principes démocratiques.

3) Une interview de chacun des candidats* sera réalisée, ainsi qu'un test permettant de déterminer les aptitudes à exercer la fonction en question.

SLFP SECTEUR PUBLIC

Pour toute précision complémentaire concernant cet emploi, veuillez contacter Madame Masanka TSHIMANGA – Email : mt@slfp-enseignement.be

* Ce terme est épicène. Il s'entend tant au féminin qu'au masculin

ENSEIGNEMENT / UNTERRICHT

ELECTION DU **PRÉSIDENT COMMUNAUTAIRE, VICE-PRÉSIDENT COMMUNAUTAIRE** ET **TRÉSORIER COMMUNAUTAIRE**

Les mandats de Président communautaire*, Vice-Président communautaire* et Trésorier communautaire* font l'objet d'élections internes au groupe.

Qui peut introduire sa candidature ? Durée des mandats.

Les candidats doivent répondre aux conditions stipulées aux articles 13, 14, 15 et 17 du Règlement d'Ordre Intérieur du Groupe.
Ces conditions sont à consulter sur le site web du groupe Enseignement (www.slfp-enseignement.be), entre autres:

- être en service actif et membre du Groupe de façon ininterrompue depuis au moins cinq ans,
- ayant exercé un mandat communautaire ou local pendant un an,
- être soutenu par un Président ou un Comité de Section ou de Secteur ou par un membre du Bureau Permanent sortant.
- Le Président et le Vice-Président communautaire obtiennent automatiquement un détachement.

Les candidats* peuvent introduire leur candidature pour chacun de ces mandats **d'une durée de 4 ans**.

Comment introduire sa candidature ?

Les candidatures sont introduites, **par envoi recommandé**, adressées à Monsieur Henk HERMAN, Secrétaire général du SLFP, rue Longue Vie 27-29 à 1050 BRUXELLES, qui agit au même temps comme Président de la Commission électorale prévu à l'art. 17 §11, pour **le vendredi 11 avril 2014, au plus tard** (date de la poste faisant foi) sous peine de la nullité de la candidature.

Le candidat* adresse la copie de sa candidature, pour information, à Isabelle WARGNIES, Vice-Présidente au SLFP-Enseignement / Unterricht, rue du Commerce 20 à 1000 Bruxelles et au Président* de la Section ou du Secteur dont il* dépend.

Quelle forme doit avoir la candidature ?

Les candidatures doivent comporter:

1. Un état des services prestés dans l'enseignement et/ou dans une Section/Secteur du Groupe-Enseignement / Unterricht;
2. La liste des mandats et activités diverses, exercés par le candidat*, au niveau syndical et autres;
3. Un engagement sur l'honneur:
   a) de se mettre en concordance avec les règles d'incompatibilité précisées à l'article 15 du Règlement d'Ordre Intérieur du groupe et décrites ci-dessous;
   b) d'accorder à l'organisation syndicale toute la disponibilité nécessaire à l'exercice du mandat postulé.
4. Les objectifs et motivations du candidat* pour se présenter à l'élection;
5. la lettre de soutien, datée et signée, évoquée plus haut.

Quand et comment se dérouleront les élections ?

Les élections pour le Président et le Vice-Président communautaire auront lieu au cours d'une Assemblée Communautaire. Les élections pour le Trésorier communautaire auront lieu au cours d'un Conseil d'Administration.

L' Assemblée Communautaire se tiendra le 16 mai 2014. Le Conseil d'Administration fera les élections pour le Trésorier communautaire lors de sa première réunion après l'Assemblée Communautaire.

Incompatibilités avec l'exercice d'une fonction ou d'un mandat syndical.

Le Président*, le Vice-Président* et le Trésorier communautaire* ne peuvent exercer :

- aucun mandat politique autre que conseiller* communal ou provincial ou conseiller* CPAS
- aucun autre mandat syndical au sein du groupe à quelque niveau que ce soit
- aucune fonction de promotion dans l'enseignement, les services de l'inspection et tous les centres relevant de la Communauté française ou de la Communauté germanophone qui pourrait placer les affiliés sous leur autorité ou leur contrôle
- Toute qualité syndicale au sein du groupe est incompatible avec l'affiliation à une association poursuivant des objectifs en contradiction avec les principes démocratiques.

Le cas échéant, ils* se mettront en congé dans cette fonction ou en démissionneront, dans les meilleurs délais, selon la décision de l'autorité qui leur a conféré ce mandat ou cette fonction.

Précisions quant à l'exercice des mandats de la Présidence proposés :

Les élus Président et Vice-Président communautaire forment ensemble la "Présidence". Les tâches et compétences de la Présidence seront réparties en bonne intelligence et de façon équilibrée. La Présidence sera appelée à prendre en charge les points soumis à la négociation par le gouvernement, représenter le groupe devant les instances du SLFP-Général, gérer le personnel, mener de nouveaux projets de développement de l'organisation syndicale, etc.

Prise de fonction

Ces mandats seront effectifs le jour de l'élection.
Les mandats prennent fin de plein droit à la fin du mois du 65e anniversaire du mandataire.

* Ce terme est épicène. Il s'entend tant au féminin qu'au masculin

SLFP SECTEUR PUBLIC

COMPOSITION DU COMITÉ DE NAMUR

Présidente et vice-trésorière: Anne CHARLIER, institutrice préscolaire à AR Beauraing;

- Vice-président et délégué régional: Roland DELMELLE, maître-assistant en éducation physique à la Haute école Albert Jacquard et Conseiller en prévention;
- Trésorier: Pierre FENAILLE, Inspecteur coordinateur de l'enseignement spécialisé;
- Marie-José ANTOINE, commis au CDPA de Han-Sur-Lesse; personne ressources Papo
- Michel BODET, professeur de pratique professionnelle à la retraite;
- Christine GENOT, professeur de musique, proviseur à AR Namur;
- Michel GOOSENS, instituteur primaire à IT Delahaut;
- Carine MANISE, institutrice primaire à IT Delahaut;
- Alain Pierlot, maître-assistant en Haute Ecole et à la Promotion sociale à la retraite.

ENSEIGNEMENT ORGANISÉ PAR LA FÉDÉRATION WALLONIE BRUXELLES

Durant ce mois de mars 2014, une seule procédure statutaire est lancée en faveur des membres du personnel pour l'enseignement de plein exercice.

Demande de changement d'affectation pour les temporaires prioritaires pour 2014-2015

Cette opération fait l'objet d'une circulaire portée à la connaissance des membres du personnel concernés par les chefs d'établissement.

Qui est concerné ?

Seuls les membres du personnel désignés en qualité de temporaire prioritaire mais non nommés peuvent faire cette demande. Cela permettra à ces membres du personnel d'être éventuellement désignés dans un emploi vacant et ainsi accéder à une nomination à titre définitif.

Précisions

Ce changement d'affectation peut être demandé pour un ou plusieurs établissements de la zone voire un ou plusieurs établissements d'une autre zone. Les commissions zonales et interzonale doivent remettre un avis favorable avant que les candidats ne soient ré-intégrés dans le classement des temporaires prioritaires 2014-2015. Ils seront donc désignés sur base de ce classement.

Modalités

Les documents, préétablis par la Fédération Wallonie Bruxelles, sont à renvoyer à l'administration, par recommandé, au plus tard pour le 31 mars 2014 (date de la poste faisant foi) ainsi qu'une copie, par courrier normal, au(x) président(s) de(s) la commission(s) d'affectation concernée(s). Les coordonnées des présidents sont annexées à la circulaire.

Rappel

Afin de défendre au mieux vos intérêts lors des travaux des commissions d'affectation, transmettez-nous une copie de votre demande. Conservez, aussi, dans vos archives, une copie et le récépissé du recommandé.
Sur simple demande, nos services peuvent vous faire parvenir les documents nécessaires.

Ariane GILLET
Secrétaire communautaire